

# Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Maelsov Mega Teknologi

Jeus Sitha Riadi Putra<sup>1)</sup>, Siti Nurjanah<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: jeus.sitha@gmail.com

<sup>2)</sup> Email: siti.nurjanah@kalbis.ac.id

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of job training and job stress on employee productivity. This study uses a quantitative approach. This research was conducted with the analysis unit of PT Maelsov Mega Teknologi with a population of 44 employees. The sampling method used is Non-Probability sampling with a saturated sampling technique taken as many as 44 respondents, with data collection carried out by distributing questionnaires using a Likert scale to measure each statement. Data processing method using validity test, reliability test, multiple linear regression, T test, F test and Rsquare coefficient test with the help of SPSS 20 program. The results show that there is a significant effect of training on productivity, there is a significant effect of work stress on productivity and also Simultaneously training and job stress have a positive and significant impact on the productivity of PT Maelsov Mega Teknologi's employees.*

**Keywords:** *job training, work stress, employee productivity*

**Abstrak:** *Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap dengan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan unit analisis PT Maelsov Mega Teknologi dengan populasi sebanyak 44 karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah Non-Probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang diambil sebanyak 44 responden, dengan pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataannya. Metode pengolahan data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji koefisien Rsquare dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan dengan produktivitas, terdapat pengaruh signifikan stres kerja dengan produktivitas dan juga secara simultan pelatihan dan stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi.*

**Kata kunci:** *pelatihan, stres kerja, produktivitas karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di Indonesia berkembang dengan sangat pesat. Salah satunya adalah berkembangnya teknologi di bidang sistem informasi. Sistem informasi ini menjadi salah satu yang berkembang dengan sangat cepat pada era ini. Dalam artikel DVS Indonesia (2020)

pada Januari 2020, tercatat bahwa sebanyak 175,4 juta pengguna internet di Indonesia. Dibandingkan tahun sebelumnya, ada kenaikan 17% atau 25 juta pengguna internet di Indonesia. Berdasarkan total populasi Indonesia yang berjumlah 272,1 juta jiwa, maka itu artinya 64% setengah penduduk RI telah merasakan akses ke dunia maya. Persentase pengguna internet berusia 16 hingga 64

tahun yang memiliki masing-masing jenis perangkat, di antaranya *mobile phone* (96%), *smartphone* (94%), *non-smartphone mobile phone* (21%), laptop atau komputer desktop (66%), table (23%), konsol game (16%), hingga *virtual reality device* (5,1%).



Gambar 1 Perkembangan Dunia Digital 2020 di Indonesia

Saat ini perusahaan yang menggunakan sistem konvensional mulai beralih menjadi sistem komputerisasi. Dikarenakan sistem konvensional menggunakan perangkat manual di dalam sistemnya seperti komponen utamanya yaitu manusia. Manusia yang bertindak sebagai pengguna, operator dan penyedia *service* dari sistem tersebut. Maka dari itu sistem konvensional lebih banyak memproses data manual. Selain itu, sistem konvensional banyak perusahaan yang bahkan sama sekali tidak menggunakan sistem sehingga dengan tingkat efektif dan efisiensi yang berlaku dalam perusahaan. Hal ini diperoleh untuk mendapat informasi dengan cepat dan akurat. Selain itu perkembangan sistem informasi maka memudahkan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dengan berkembangnya teknologi perusahaan terus mengalami persaingan yang ketat sehingga perusahaan harus bisa mengikuti perubahan yang terjadi.

Salah satu perusahaan yang menjalankan bisnis tersebut yakni PT Maelsov Mega Teknologi. PT Maelsov Mega Teknologi adalah perusahaan yang

bergerak di bidang software khususnya pada software custom aplikasi web dan mobile. Visi PT Maelsov yakni memiliki nama merek yang solid dan menjadi salah satu Perusahaan Software terkemuka di Indonesia, mengembangkan layanan yang secara signifikan, meningkatkan proses bisnis dari sebanyak mungkin perusahaan, memiliki lebih dari 500 klien dan mitra yang puas. Misi PT Maelsov yakni memberikan layanan terbaik dan mengakomodasi semua kebutuhan bisnis klien, membantu klien kami dalam menyelesaikan masalah bisnis mereka dengan mengembangkan aplikasi terbaik untuk memberikan keunggulan kompetitif bisnisnya, menemukan dan mengembangkan talenta terbaik sehingga kami dapat meningkatkan kompetensi tim kami, terus meningkatkan tim sehingga bahwa Maelsov selalu dapat memberi pelayanan terbaik, serta menjalin hubungan baik dengan klien dan mitra dengan cara memberikan dukungan penuh untuk produk seperti pemeliharaan dan pembaruan.

Perusahaan ini dibutuhkan pelaksanaan yang cepat sehingga berpengaruh terhadap kecepatan *development program*. Maka dari itu pentingnya melakukan pelatihan terhadap para karyawannya yang diharapkan dapat membantu produktivitas karyawannya. Di PT Maelsov terdapat beberapa pelatihan yang dilaksanakan dan salah satunya yakni pelatihan *version control*. Pelatihan ini merupakan salah satu pelatihan kerja yang diberikan ke karyawannya sebagai dasar dalam bekerja. Menurut Sulistiyani dan Rosidah, dalam Hamali (2018:63) pelatihan merupakan suatu proses sistematis pengubah perilaku karyawan sehingga meningkatkan tujuan organisasi, selain itu pelatihan merupakan hal yang sering muncul dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana kebutuhan

atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Selain itu *version control* adalah sebuah sistem yang merekam perubahan terhadap sebuah berkas atau kumpulan berkas, sehingga dapat kembali kepada salah satu versi dari berkas tersebut. Sebagai contoh menggunakan kode sumber perangkat lunak sebagai berkas yang akan dilakukan *version controlling*. Sistem ini memungkinkan untuk mengembalikan berkas pada kondisi atau keadaan sebelumnya, mengembalikan seluruh proyek pada keadaan sebelumnya, membandingkan perubahan setiap saat, melihat siapa yang terakhir melakukan perubahan terbaru pada suatu objek sehingga berpotensi menimbulkan masalah, siapa yang menerbitkan isu, dan lainnya. Dengan menggunakan *Version Control System (VCS)* dapat berarti jika telah mengacaukan atau kehilangan berkas, dapat dengan mudah mengembalikannya. Jadi karyawan tidak perlu untuk saling tunggu dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bisa berkolaborasi secara bersamaan tanpa harus menunggu antara pekerjaan dan juga memangkas waktu yang dibutuhkan.

Berikut merupakan data umpan balik dari kegiatan pelatihan yang ada di PT Maelsov Mega Teknologi:

Tabel 1 Hasil Umpan Balik yang dilakukan PT Maelsov Mega Teknologi

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Materi <i>Version Control</i> memungkinkan bagi karyawan untuk berkolaborasi dalam membuat program	4,02	Baik
2	Materi <i>Version Control</i> merupakan konsep baru untuk diterapkan	3,91	Baik
3	Materi <i>Version Control</i> sesuai untuk pengetahuan karyawan	4,23	Baik
4	Materi <i>Version Control</i> disampaikan dengan baik, berurutan dan lengkap	4,20	Baik
5	Pelatih menguasai materi yang disampaikannya	4,09	Baik
6	Pelatih menggunakan Bahasa yang mudah dimengerti	4,05	Baik
7	Pelatih menggunakan teks dengan huruf mudah dibaca	4,39	Baik
8	Pelatih dapat memberikan motivasi kepada peserta pelatihan	3,89	Baik

Sumber : PT Maelsov Mega Teknologi, 2021

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa karyawan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan, dengan skala pengukuran tertinggi dari umpan balik ini sebesar 5 dan nilai terkecil terdapat di “Pelatih dapat memberikan motivasi peserta pelatihan” sebesar 3.89 dan nilai tertinggi di “Pelatih menggunakan teks dengan huruf mudah dibaca” sebesar 4.39.

Selanjutnya kurangnya kemampuan bagi seorang *programmer* dapat menyebabkan lambatnya proses pengembangan. Walaupun proses pengembangan yang lambat akan tetapi *deadline* dari pekerjaan tersebut tetaplah sama dan memaksa karyawan untuk kerja lembur sehingga memicu munculnya stress kerja bagi karyawan. Menurut Hamali

(2018:242) stres juga dapat diartikan sebagai suatu reaksi fisik dan psikologis terhadap kondisi internal maupun lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan adaptif individu yang terlalu berat bekerja. Jadi dengan ini dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan pada PT Maelsov dan didapatkan bahwa terdapat indikasi stres kerja seperti banyaknya permintaan yang diberikan oleh *client*, kesalahpahaman baik pihak *client* maupun pihak pekerja, dan terjadinya miskomunikasi baik pihak internal maupun pihak eksternal.

Untuk membuktikan bahwa adanya stres kerja didalam perusahaan maka peneliti melakukan pra survey lanjutan dengan menyebarkan kuesioner ke 30 orang karyawan dan menggunakan skala Guttman dalam pengambilan datanya. Menurut Sugiyono (2014:139) Skala Guttman merupakan skala yang digunakan dalam mendapatkan jawaban tegas dari responden, yaitu hanya terdapat dua interval seperti “setuju-tidak setuju”; “ya-tidak”; “benar-salah”; “positif-negatif”; “pernah-tidak pernah” dan lain-lain. pada bagian stres kerja karyawan dan berikut ini merupakan hasil dari pra survey lanjutan bagian stres kerja:

Tabel 2 Pra Survey Stres Kerja PT Maelsov Mega Teknologi

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
1	Komunikasi dengan rekan kerja berjalan baik	23	77%	7	23%
2	Kerjasama dengan rekan kerja berjalan dengan baik	20	67%	10	33%
3	Komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik	18	60%	12	40%
4	Tugas yang diberikan melebihi kemampuan	22	73%	8	27%
5	Peran yang diberikan melebihi kemampuan	15	50%	15	50%
6	Hubungan dengan pelanggan melebihi kemampuan	19	63%	11	37%

Sumber: Data kuesioner Pra Survey Stres Kerja Peneliti

Berdasarkan tabel 2 diatas merupakan hasil dari pra survey yang telah dilakukan ke 30 orang karyawan diketahui dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan “Peran yang diberikan melebihi kemampuan” dengan total 50% dan nilai terbesar terdapat pada pernyataan “komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik” dengan total 77%.

Selain itu dalam mengembangkan sebuah perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan cara memaksimalkan produktivitas karyawan. Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam Machmed Tun Ganyang (2018:176) produktivitas merupakan sebuah tolak ukur dalam pencapaian usaha dengan membandingkan hasil nilai yang tercapai dengan seluruh bahan dan upaya yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut.

Sehingga semakin tinggi perbandingannya, semakin tinggi pula produk yang dihasilkan. Oleh karena itu perusahaan menginginkan karyawannya dalam keadaan optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain kesinambungan suatu perusahaan dapat dinilai dari produktivitas karyawannya.

Berdasarkan penjelasan dari pelatihan dan stres kerja yang bertujuan dalam meningkatkan kualitas produktivitas karyawan. Berikut merupakan tabel pernyataan pra survey produktivitas karyawan pada PT Maelsov dengan menggunakan pendekatan skala Guttman.

Tabel 3 Pra Survey Produktivitas Karyawan PT Maelsov Mega Teknologi

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	23	77%	7	23%
2	Peraturan dan sistem kerja yang diterapkan pada pekerjaan saya baik	26	87%	4	13%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan	24	80%	6	20%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	19	63%	10	33%
5	Saya dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain	29	97%	1	3%
6	Saya selalu mentaati semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan	22	73%	8	27%

	dalam suatu pekerjaan				
7	Saya merasa mudah dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di tempat kerja	18	60%	12	40%
8	Saya merasa waktu istirahat kurang daripada yang dibutuhkan	20	67%	10	33%

Sumber: Data kuesioner Pra Survey Produktivitas Peneliti

Tabel 3 diatas merupakan hasil dari pra survey yang telah dilakukan ke 30 orang karyawan PT Maelsov Mega Teknologi dengan menyebarkan kuesioner pada tanggal 7-9 Maret 2021 untuk mengetahui produktivitas karyawan. Hasilnya didapatkan bahwa nilai terkecil didapatkan “saya merasa mudah dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di tempat kerja” yakni sebesar 60% dan nilai terbesar didapatkan “saya dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lain” yakni sebesar 97%.

Oleh karena itu, menarik penulis untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan *training* dan stress kerja sangat berperan penting terhadap produktivitas karyawan, sehingga karyawan dapat menguasai materi dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan sehingga mencapai tujuan organisasi. Maka, penelitian yang akan dilakukan oleh Penulis “**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Maelsov Mega Teknologi**”.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Teori Pendukung

#### 1. Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:8) mengemukakan bahwa: *“Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”*.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F. Stoner, dalam Waseso Segoro (2017:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan dan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi dan jabatan yang sesuai pada saat organisasi memerlukannya. Sementara itu Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2019:3) mendefinisikan MSDM sebagai *“Pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.”*. Sedangkan menurut Michel J. Jucius, dalam Taufiq Rachman (2016:3), Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga :

1. Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif
2. Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal
3. Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik

## 3. Pelatihan (*Training*)

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis, dalam Hamali (2018:62) pelatihan bagi karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang diberikan. Selain itu Menurut Sulistiyani dan Rosidah, dalam Hamali (2018:63) pelatihan merupakan suatu proses sistematis pengubah perilaku karyawan sehingga meningkatkan tujuan organisasi.

### Dimensi & Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015: 284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya,

profesional dan berkompeten. Berikut beberapa Indikatornya, yaitu :

- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
  - 2) Memotivasi peserta
  - 3) Kebutuhan umpan balik
2. Peserta pelatihan.

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Berikut beberapa Indikatornya, yaitu :

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
  - 2) Keinginan untuk memperhatikan
3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Berikut beberapa Indikatornya, yaitu :

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
  - 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan
4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Berikut beberapa Indikatornya, yaitu :

- 1) Menambah kemampuan
  - 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi

(*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Berikut beberapa Indikatornya, yaitu :

- 1) Keterampilan peserta pelatihan.
- 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

#### 4. Stres Kerja

Menurut Ivanko, dalam Hamali (2018: 241) Stres biasanya dapat diartikan dengan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan, gejala biasanya yang dialami oleh seorang yang tertekan. Sedangkan menurut Hamali (2018: 242) stres juga dapat diartikan sebagai suatu reaksi fisik dan psikologis terhadap kondisi internal maupun lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan adaptif individu yang terlalu berat bekerja.

#### Dimensi & Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yakni:

##### 1. Stres Lingkungan.

###### 1) Ketidakpastian Ekonomi

Seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka ketika sedang terjadi penurunan ekonomi.

###### 2) Ketidakpastian Politik

Dapat disebabkan oleh perubahan sistem politik sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

###### 3) Ketidakpastian Teknologi

Berbagai inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang

karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat

## 2. Stres Organisasi

### 1) Tuntutan tugas

Tugas merupakan faktor yang dapat dihubungkan dengan pekerjaan seseorang. Hal ini menyangkut seperti pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Seseorang dapat tertekan apabila mendapat tuntutan tugas yang berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain maka terjadinya stres akan semakin berpotensi.

### 2) Tuntutan Peran

Peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan terhadap seseorang. Sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi. Ambiguitas peran tercipta apabila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian dalam hal yang akan dikerjakan.

### 3) Tuntutan Hubungan

Hubungan antar pribadi merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

## 3. Stres Individu

### 1) Masalah keluarga

Masalah keluarga dapat dikatakan bahwa seorang menganggap hubungan pribadi dengan keluarganya sangat berharga.

### 2) Masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan yang merupakan suatu kesulitan pribadi yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

### 3) Kepribadian

Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki oleh individu itu sendiri.

## 5. Produktivitas

Menurut Sutrisno (2015: 104) produktivitas adalah suatu hal penting bagi para karyawan di perusahaan. Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak dalam Machmed Tun Ganyang (2018: 176) produktivitas merupakan sebuah tolak ukur dalam pencapaian usaha dengan membandingkan hasil nilai yang tercapai dengan seluruh bahan dan upaya yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut.

### Dimensi & Indikator Produktivitas

Menurut Agus dalam Nurjaman (2014:221-222) bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Menurut Simamora dalam Nurjaman (2014:234-235) kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan, dengan indikator :

##### 1) Kejujuran

##### 2) Efisiensi

2. Kuantitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut, dengan indikator :

- 1) Kreatif
- 2) Inisiatif

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik baiknya dalam melaksanakan tugasnya, dengan indikator :

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah

4. Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Moekijat dalam Nurjaman (2014:221) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan, dengan indikator :

- 1) Naiknya produksi perusahaan.
- 2) Tingkat absensi yang rendah.
- 3) Tingkat perpindahan karyawan yang menurun.

- 4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan.

5. Disiplin Kerja

Berhubungan dengan pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas, dengan indikator :

- 1) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 2) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 3) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 4) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

## B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

## C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner untuk melakukan pengumpulan data. Kuesioner adalah sebuah alat yang dijadikan sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan sebuah data yang dibutuhkan dalam penelitian menjadi sebuah pertanyaan. Menurut Sugiyono (2014: 230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan

atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung. Dalam pilihan jawaban pada kuesioner tersebut peneliti menggunakan skala ordinal yakni skala likert sebagai alat pengukuran. Menurut Sugiyono (2014: 132) pengertian Skala Likert adalah sebagai alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### D. Teknik Analisis Data

Analisa jalur merupakan pengembangan atau perluasan dari regresi linear berganda. Menurut Siregar (2013:301), Analisis Regresi Linier Berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression), yaitu dengan melihat Training dan Stres Kerja terhadap Produktivitas karyawan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

X1 = Training

X2 = Stres Kerja

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Responden

##### Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa karyawan Laki-laki sebesar 89% dan Perempuan sebesar 11%. Dari data yang telah diolah dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki memiliki persentase lebih tinggi yakni sebesar 89%, sehingga dapat disimpulkan karyawan PT Maelsov Mega Teknologi didominasi oleh laki-laki sehingga secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responde Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	39	89%
Perempuan	5	11%
Total	44	100%

Sumber: Data primer yang diolah kembali, 2021

##### Usia Responden

Jumlah responden berdasarkan usia, diketahui bahwa karyawan dengan usia dibawah 20 sebesar 0%, 21-30 sebesar 61%, 31-40 sebesar 39%, dan 41-55 sebesar 0%. Dari data yang telah diolah dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Maelsov Mega Teknologi dengan rentang usia 21-30 tahun menjadi persentase tertinggi yakni sebesar 61% sehingga secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<20	0	0%
21-30	27	61%
31-40	17	39%
41-55	0	0%
Total	44	100%

Sumber: Data primer yang diolah kembali, 2021

##### Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa lulusan SMP Sebesar 0%, SMA/SMK sebesar 14%, Sarjana sebesar 75%,

Pascasarjana sebesar 11%, dan lainnya sebesar 0%. Dari data yang telah diolah didapatkan bahwa Sarjana mendominasi pendidikan terakhir karyawan PT Maelsov Mega Teknologi dengan persentase sebesar 75% sehingga secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	0	0%
SMA/SMK	6	14%
Sarjana	33	75%
Pascasarjana	5	11%
Lainnya	0	0%
Total	44	100%

Sumber: Data primer yang diolah kembali, 2021

## B. Main-test

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std Deviation	2.77845979
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.523
Asymp.Sing. (2-tailed)		.948

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Pada tabel 7 menunjukkan hasil keseluruhan variabel dari pelatihan (X1), stres kerja (X2), dan produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai Asymp.Sing. (2-tailed) sebesar 0,948 sehingga nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variance Proportions	Tolerance	VIF
(Constant)			
Pelatihan	1.000	1.000	
Stres Kerja	1.000	1.000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Pada tabel diatas 8 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen yang didapatkan dari nilai tolerance untuk kedua variabel independen yakni memiliki nilai VIF pelatihan (X1) sebesar 1,000 dan stres kerja (X2) sebesar 1,000. Sedangkan nilai *tolerance* pada pelatihan (X1) memiliki nilai sebesar 1.000 dan stres kerja (X2) sebesar 1.000, dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel

independen tidak terdapat multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam pengujian ini untuk dengan menggunakan uji *Glesjer* untuk menunjukkan apakah model regresi ini terjadi ketidaksamaan antara varian dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dinyatakan tidak memiliki penyimpangan heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Pelatihan	.882
Stres Kerja	.391

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Pada tabel diatas 9 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk kedua model regresi variabel masing-masing adalah (X1) sebesar 0,882 dan (X2) sebesar 0,391 sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam uji regresi berganda dilakukan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya masing-masing nilai koefisien regresi (bn) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu variabel Y. Persamaan regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
		B	Std. Error	
1	(Constant)	26.063	6.397	Beta
	Pelatihan	.400	.172	
	Stres Kerja	.388	.084	.281

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 10 maka persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 26.063 + .400x_1 + .388x_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka didapatkan hasil:

1. Nilai konstanta sebesar 26.063, yang berarti jika pelatihan dan stres kerja ditiadakan (nilai 0), maka produktivitas karyawan nilainya sebesar 26.063.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,400, yang berarti jika pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,400 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,388, yang berarti jika stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Dalam pengujian statistik T ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan pengambilan keputusan jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26.063	6.397		4.074	.000
Pelatihan	.400	.172	.281	2.321	.025
StresKerja	.388	.084	.562	4.640	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas 11 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan memiliki nilai signifikansinya sebesar 0,025 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$ .2.321 ini memiliki nilai lebih besar  $t_{tabel}$  sebesar 2.020. Maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).
2. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  4.640 ini memiliki nilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.020 . Maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

### Uji F

Uji f digunakan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja secara simultan.Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis dan dasar pengambilan keputusan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , Maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

$F_{tabel} = 3,220$

Tabel 12 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Model
1	Regression					1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari tabel diatas 12 diperoleh  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 13,584 > 3,220 tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) PT Maelsov Mega Teknologi.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631a	0,399	0,369	2.845

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui dari hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,399. Hal ini menunjukkan bahwa persentase besar variabel dependen (X1 dan X2) adalah sebesar 39.9% dan sisanya sebesar 60.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

## IV. SIMPULAN

### A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi.

2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi.
3. 3. Pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Maelsov Mega Teknologi.

### **B. Implikasi Manajerial**

1. Dari variabel pelatihan terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan P3 yaitu Saya semangat dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Dalam hal ini seharusnya perusahaan bisa mencari pelatih yang lebih baik sehingga para peserta pelatih ikut merasa semangat dan juga memberikan penghargaan ke karyawan yang mengikuti pelatihan.
2. Dari variabel stres kerja terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan SK9 yaitu Kepribadian saya dalam bekerja membuat saya menjadi stres. Dalam hal ini perusahaan dapat menanggulangnya dengan memberikan konseling kepada karyawan agar karyawan memiliki kemampuan untuk mengatasi stres kerja yang dialami.
3. Dari variabel produktivitas karyawan terdapat nilai rata-rata terkecil pada pernyataan PK5 yaitu Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Dalam hal ini perusahaan harus tetap mengawasi kegiatan karyawan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

### **C. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul dan variabel penelitian ini diharapkan memperbanyak jumlah responden untuk penelitian ini karena

penelitian saat ini hanya memiliki jumlah responden sebanyak 44 orang, sehingga kedepannya dengan jumlah responden yang lebih banyak mampu dipertanggungjawabkan.

2. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana Pendidikan maupun efektivitas proses pembelajaran sehingga hasil penelitian dapat lebih baik dan lengkap.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik

### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dalam proses pengumpulan data melalui kuesioner sebagian informasi yang diperoleh melalui responden terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman terhadap para responden dan juga seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.
2. Adanya keterbatasan dari peneliti dalam mencari literatur di perpustakaan, pemerolehan data perusahaan, penyebaran kuesioner dan keterbatasan dalam berkomunikasi dengan pihak perusahaan maupun dosen pembimbing dikarenakan adanya wabah Covid-19.

3. Keterbatasan data sekunder yang diperoleh peneliti dikarenakan perusahaan memiliki kebijakannya untuk tidak memberikan informasi ataupun data yang dianggap penting bagi perusahaan.

Sugiyono. (2014). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

## DAFTAR RUJUKAN

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ali, F., & Alam, A. S. (2012). Studi Kebijakan Pemerintah. Bandung: Refika Aditama.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

DVS Indonesia. (2020, 02 27). <https://dvs.co.id/perkembangan-dunia-digital-2020-di-indonesia/>. Retrieved 02 17, 2021, from <https://dvs.co.id/>: <https://dvs.co.id/perkembangan-dunia-digital-2020-di-indonesia/>

Ghozali, & Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya (2 ed.). ALFABETA. cv.

Nurjaman, K. (2014). Nur. Bandung. Pustaka Setia.

Rachman, T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (R. Sikumbang, Ed.) Bogor: Ghalia Indonesia.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management (Eleventh ed.). United States of America: Pearson Education Limited.

Segoro, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Siregar, & Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.